



**ACADÉMIE  
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Académie  
d'Orléans-Tours**

**FEUILLE DE ROUTE  
POUR LES RESSOURCES  
HUMAINES**



© Marie Genel / MEN

**STRATÉGIE RH26**

Accompagner les métiers  
de la transmission et du savoir

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et  
des hommes qui  
*changent la vie*  
pour toute la vie



## PRÉAMBULE

Dans un contexte national marqué par des crises politiques, par de nouvelles coopérations sociales et des mutations rapides, les conditions de travail évoluent et font l'objet d'aspirations nouvelles qui doivent être prises en compte, mais qui complexifient parfois nos organisations. Notre académie doit relever des défis spécifiques : ancrée sur un territoire étendu, riche de son patrimoine et de ses compétences, elle est toutefois confrontée à une forte ruralité et à la difficulté de l'accès aux soins. Ainsi, malgré les nombreux atouts de notre région, nous constatons que les personnels nous rejoignent, mais ne restent pas toujours. Cette situation nous invite à repenser nos pratiques pour attirer et fidéliser celles et ceux qui font vivre l'école au quotidien.

Plus que jamais, l'école joue un rôle essentiel pour garantir les valeurs de la République et accompagner les jeunes générations. Cette mission, nous ne pouvons la mener sans la diversité, l'engagement, la compétence, la complémentarité et la stabilité de nos personnels, qu'ils soient enseignants, personnels d'encadrement, administratifs, techniques ou médico-sociaux. Mais comment convaincre de nous rejoindre, et surtout de rester ? Comment prendre soin de chacune, chacun et de chaque collectif de travail, dans un environnement souvent complexe ?

Gérer et accompagner plus de 43 000 personnels est un enjeu d'envergure. Notre ambition est claire : améliorer le bien-être individuel et collectif, valoriser les métiers et les parcours, et créer les conditions d'un environnement de travail sain, sécurisant et épanouissant. Prendre soin les uns des autres, reconnaître la richesse de nos différences, et donner envie de s'engager durablement à nos côtés, telle est la feuille de route que nous vous proposons de partager et de faire vivre ensemble.

Cette feuille de route définit les grandes orientations et les actions prioritaires pour les trois années à venir en termes de ressources humaines, en cohérence avec lignes directrices de gestion stratégiques ministérielles et le projet académique. Elle s'organise autour de quatre axes majeurs : renforcer l'attractivité de notre académie, fidéliser les personnels en valorisant leur parcours et leur bien-être, professionnaliser et sécuriser la gestion des ressources humaines, et enfin, veiller à la santé et à la qualité de vie au travail.

Ces priorités répondent aux défis de notre territoire, avec l'objectif de garantir un environnement professionnel épanouissant, équitable et protecteur pour tous.

### **Jean-Philippe Agresti**

Recteur de la région académique Centre-Val de Loire  
Recteur de l'académie d'Orléans-Tours  
Chancelier des universités



# Sommaire

## Axe 1. Renforcer l'attractivité

Objectif 1 - Renforcer la visibilité des métiers des ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse et des sports.....	6
Objectif 2 - Renforcer la visibilité de l'académie d'Orléans-Tours.....	7
Objectif 3 - Mieux accueillir et intégrer .....	8

## Axe 2. Fidéliser les personnels - accompagner les parcours

Objectif 4 - Consolider la RH de proximité.....	11
Objectif 5 - Accompagner les mobilités internationales .....	12
Objectif 6 - Accompagner les transitions et les évolutions professionnelles .....	12
Objectif 7 - Favoriser l'égalité et la diversité professionnelles .....	14
Objectif 8 - Mieux communiquer avec les personnels .....	16

## Axe 3. Consolider la fonction RH - piloter et renforcer les acteurs de la filière

Objectif 9 - Sécuriser la paie.....	17
Objectif 10 - Professionnaliser les personnels en charge du recrutement .....	17
Objectif 11 - Consolider la conduite d'un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales.....	18
Objectif 12 - Animer et piloter le réseau des DSDEN .....	19

## Axe 4. Renforcer la prévention pour garantir de bonnes conditions de santé, sécurité des personnels et qualité de vie au travail

Objectif 13 - Conforter le pôle infirmier-médico-social en faveur des personnels.....	20
Objectif 14 - Protéger les personnels.....	21
Objectif 15 - Renforcer la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) .....	22
Objectif 16 - Renforcer la prévention des risques professionnels .....	23

Tableau synthétique .....	24
---------------------------	----

Glossaire .....	37
-----------------	----



## RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ

### Objectif 1 - Renforcer la visibilité des métiers des ministères chargés de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports

— Répondre aux défis actuels d'attractivité implique de mieux faire connaître les métiers du MENJ. Nos métiers sont divers et nombreux, tant dans l'enseignement que dans les filières administratives et techniques, mais sont souvent peu ou mal connus. L'académie d'Orléans-Tours s'engage pour valoriser cette diversité et cette richesse auprès des différents publics en formation, pour être au plus près de leurs choix d'orientation et de professionnalisation.

#### Action 1

**Mettre en œuvre le projet de présentation des métiers dans les collèges REP/REP+ et les lycées (en lien avec la DRAIO)**

#### Action 2

**Accueillir plus largement des stagiaires de 3<sup>ème</sup> et de 2<sup>nde</sup> dans les écoles, EPLE, et services déconcentrés**

##### Mise en œuvre

- Développer les incitations.
- Cadrer l'accueil, accompagner les accueillants et accueillantes, inciter à une découverte plus générale que le service.
- Proposer des «fiches de postes» ou «fiches de missions» pour formaliser des contenus possibles en services ou établissements (donner envie ET nourrir le stage).

##### Indicateurs

- Pour chaque département : atteindre sa cible.
- Nombre d'élèves en 2<sup>de</sup> GT ayant réalisé leur stage obligatoire dans une école ou un collège publics.

### **Action 3**

**Renforcer les liens avec les universités, promouvoir les stages d'observation pour les étudiants et étudiantes**

#### **Indicateurs**

- Nombre d'évènements.
- Nombre de stagiaires accueillis, avec types de métiers présentés / nombre de journées stagiaires.

### **Action 4**

**Développer l'accueil de stagiaires en formation sur les professions en tension (AS, infirmiers...)**

#### **Indicateurs**

- Nombre de stagiaires accueillis.

### **Action 5**

**Mettre en avant la mixité et la diversité de nos métiers**

#### **Mise en œuvre**

- Produire des capsules vidéos dynamiques et attractives, mettant en avant la variété des métiers. Diffuser ces contenus sur le site internet et les réseaux sociaux de l'institution.
- Profiter des déplacements dans les départements pour recueillir des témoignages authentiques de personnels (photo + verbatim), et les valoriser régulièrement sur les réseaux sociaux.
- Envoyer un communiqué de presse ciblé aux journalistes pour faire connaître la richesse des métiers au sein du MENJ.

#### **Indicateurs**

- Nombre d'évènements / participations.
- Nombre de supports / partages / lectures.

## Objectif 2 - Renforcer la visibilité de l'académie d'Orléans-Tours

— L'académie d'Orléans-Tours est mal connue du grand public, alors même qu'elle bénéficie de nombreux atouts : proximité, accessibilité, diversité des structures et des territoires, cadre de vie et de travail épanouissants. Pour attirer et fidéliser de nouveaux personnels, il nous faut mieux communiquer sur ces avantages et multiplier les occasions de rencontres et d'accueil de publics aux profils variés.

### Action 6

**Participer à des salons de l'emploi des étudiants, et à des évènements interministériels**

#### Mise en œuvre

→ Solliciter davantage les DSDEN et les services RH du rectorat.

#### Indicateurs

→ Nombre d'évènements. Diversité des typologies d'évènements et populations touchées.

→ Présence et impact sur les réseaux sociaux.

### Action 7

**Mieux faire connaître les atouts de la région académique aux nouveaux personnels (journée d'accueil) et diffuser des informations de proximité**

#### Mise en œuvre

→ Réfléchir à de nouvelles modalités de la journée d'accueil dans un contexte budgétaire contraint.

#### Indicateurs

→ Nombre de personnels concernés : ratio invités / présences.

→ Nombre d'évènements organisés.

→ Retex.

## Objectif 3 - Mieux accueillir et intégrer

— Accueillir les nouveaux personnels, les accompagner dans leur prise de fonction, mettre à disposition les informations essentielles à leur vie professionnelle est un enjeu majeur pour le bien-être, l'intégration, et la fidélisation des personnels. L'académie s'engage dans la mise en place d'un véritable parcours d'accueil et de suivi de chaque agent au plus près de ses fonctions, que ce soit en début ou en cours d'année, en mettant en place des programmes, guides, outils à destination des personnels et de leurs managers.

### Action 8

#### Diffuser le livret d'accueil et l'actualiser

##### Mise en œuvre

- Assurer une large diffusion d'une plaquette explicative répertoriant toutes les informations essentielles.
- Diversifier les canaux de diffusion.
- Nommer des référent et référentes pour chaque fiche.

##### Indicateurs

- Mesures de connexions / téléchargements.
- Quantité / périodicité des mises à jour.

### Action 9

#### Diffuser le guide du logement et l'actualiser

##### Indicateurs

- Mesures de connexions / téléchargements.
- Quantité / périodicité des mises à jour.

## Action 10

**Généraliser le parcours d'accueil pour les personnels arrivant en cours d'année scolaire (personnels contractuels enseignants et administratifs notamment...)**

### Mise en œuvre

→ Formaliser l'accueil des nouveaux personnels dans leur service.

### Indicateurs

→ Nombre de personnels touchés.

## Action 11

**Mettre en œuvre le projet Check list «comment accueillir les nouveaux personnels» (intégration, outils, matériels)**

### Mise en œuvre

→ Formaliser et diffuser la check list.

→ Mutualiser les contenus et procédures nécessaires selon les structures (services rectorat, DSDEN, établissements scolaires...).

→ Faciliter l'accès aux contenus et procédures pour les personnels tout au long de l'année.

### Indicateurs

→ Diffusion du support / campagne de communication valorisation.

## Action 12

**Lancer l'enquête retex pour tous les nouveaux personnels 6 mois après leur arrivée**

### Indicateurs

→ Nombre de répondants et répondantes par rapport aux personnels sondés.

## Objectif 4 - Consolider la RH de proximité

— Le réseau RH de proximité permet d'accompagner les personnels au plus près de leurs réalités et aspirations professionnelles, dans leurs besoins au quotidien, lors des étapes importantes de leur carrière, ou à l'occasion de projets de mobilité. Ce maillage territorial doit être consolidé et valorisé pour que tous et toutes le connaissent et puissent y avoir accès dans les meilleures conditions.

### Action 13

Réaliser et diffuser le bilan des DTRH

#### Indicateurs

→ Analyse quantitative.

### Action 14

Pérenniser le réseau à 2 niveaux CRHP/DTRH et clarifier les missions de chacun

#### Mise en œuvre

→ Continuer les actions en cours.

#### Indicateurs

→ Nombre de regroupements par année.

### Action 15

Travailler la communication sur ces dispositifs en direction de personnels

#### Mise en œuvre

→ Retravailler sur la clarification des informations sur les sites (extranet, PIA).

#### Indicateurs

→ Nombre de mailings.

→ Consultations des pages sur les sites internet.

## Objectif 5 - Accompagner les mobilités internationales

— Les mobilités internationales peuvent être sources de richesses pour les personnels, et d'attractivité pour l'académie. Informer, valoriser, accompagner est donc essentiel pour permettre à chaque agent de mener à bien son projet de mobilité.

### Action 16

#### Développer la visibilité et l'activité de la cellule Mobilités internationales

##### Mise en œuvre

- Systématiser les remontées de toutes les situations à la cellule.
- Présenter la cellule aux différentes instances, notamment départementales.

##### Indicateurs

- Nombre de visios / de formations / de dossiers suivis / nombre d'entretiens.
- Nombre de personnels ayant bénéficié d'une mobilité internationale.

## Objectif 6 - Accompagner les transitions et les évolutions professionnelles

— Offrir aux personnels la possibilité d'évoluer professionnellement ou de se reconverter leur permet de se projeter sur le long terme au sein de notre institution. L'académie d'Orléans-Tours s'engage à développer et promouvoir les outils et structures qui favorisent les transitions professionnelles en repérant les compétences, notamment pour les postes d'encadrement, en accompagnant les démarches de reclassement, ou en développant des projets permettant la découverte des différents métiers de l'institution.

### Action 17

#### Consolider la MAE (Mission Académique pour l'Encadrement)

##### Mise en œuvre

- Diffuser l'information auprès des « capteurs » en charge de faire remonter les dossiers de candidatures : objectifs, plannings.
- Informer dès le début de l'année pour commencer les repérages au plus tôt.

##### Indicateurs

- Pourcentage de personnels ayant intégré le vivier de la MAE ayant effectivement réalisé une évolution professionnelle en lien avec l'un des objectifs fixés lors de l'entrée dans le vivier.

## Action 18

### Mieux communiquer autour du dispositif Passerelle

#### Mise en œuvre

→ Réaliser un webinaire pour expliquer le dispositif, les règles de sélection et d'affectation.

#### Indicateurs

→ Nombre de candidatures par corps d'origine.

→ Pourcentage de renouvellements de détachement et pourcentage des intégrations in fine.

## Action 19

### Poursuivre les efforts d'accompagnement au reclassement (PPR, PACD, PALD, reconversion)

#### Indicateurs

→ Nombre de personnels accompagnés avec intégration des corps in fine.

→ Typologies des filières / métiers intégrés.

→ Typologies des parcours au bout de 3 à 5 ans (par la DPAE).

## Action 20

### Faciliter l'observation de nouveaux métiers par l'organisation de «vis ma vie», voire de stages d'immersions

## Action 21

### Accompagner les personnels dans l'aménagement des fins de carrières

#### Indicateurs

→ Nombre de retraites progressives et nombre de demandes de temps partiels pour retraites progressives.

## Objectif 7 - Favoriser l'égalité et la diversité professionnelles

— L'académie est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'est dotée notamment d'un plan d'actions, d'un réseau de référentes et référents académiques et départementaux, d'outils de sensibilisation et de formation afin de développer une culture de l'égalité réelle auprès de tous les personnels. L'académie mène également un travail de fond et de formation avec les différents acteurs RH, afin de valoriser les environnements de travail inclusifs et lutter contre les discriminations ou violences sexistes et sexuelles.

### Action 22

#### Piloter, diffuser le plan académique égalité femmes-hommes

##### Mise en œuvre

- Organiser des comités de pilotage et de suivi des actions.
- Diffuser le plan à l'ensemble des personnels avec des supports adaptés.

##### Indicateurs

- Nombre de comités tenus.
- Typologie des vecteurs de diffusion / nombre de vues sur les sites internet.

### Action 23

#### En interne diffuser la politique de labellisation égalité professionnelle et diversité

##### Mise en œuvre

- Organiser des groupes de travail avec les services pour mettre en œuvre et suivre les actions précises.

##### Indicateurs

- Nombre de participations en réunions.
- Nombre de réunions tenues.

## Action 24

**Consolider le réseau égalité professionnelle et diversité (références académiques et départementales, développer le maillage dans les services)**

### Mise en œuvre

- Animer le réseau par des réunions régulières.
- Prévoir dans les lettres de mission les modalités d'organisation de temps dédiés.

### Indicateurs

- Nombre et typologie des personnels constituant le réseau.
- Nombre de réunions tenues.

## Action 25

**Systematiser l'implication du réseau dans les instances académiques et départementales**

### Indicateurs

- Fréquence des participations et typologie des instances.

## Action 26

**Former les personnels intervenant dans les processus RH sur les sujets d'égalité et de diversité : accès aux métiers, écarts de rémunérations, articulations vie professionnelle et personnelle, discriminations, violences sexistes ou sexuelles, santé des femmes.**

### Indicateurs

- Nombre de personnes formées.
- Typologies des publics, typologie des formations.

## Action 27

**Sensibiliser l'ensemble des personnels aux thématiques d'égalité et de diversité**

### Indicateurs

- Nombre d'actions réalisées, public touché.

## Objectif 8 - Mieux communiquer avec les personnels

— Les processus et dispositifs RH sont nombreux, et les informations concernant les carrières - étapes pour les mutations, avancement, droits à la retraite par exemple - sont parfois complexes. L'académie d'Orléans-Tours s'engage à développer des outils et supports diversifiés afin de simplifier l'accès à ces informations essentielles pour les personnels.

### Action 28

**Systématiser l'organisation de webinaires à chaque grande opération de gestion et pour toutes les catégories de personnels**

#### Indicateurs

- Nombre de webinaires.
- Nombre de connexions, pourcentage du vivier.

### Action 29

**Organiser une cellule d'accompagnement des personnels sur les questions liées à la retraite**

### Action 30

**Reprenre le projet de newsletter académique**

#### Indicateurs

- Nombre d'envois.
- Pourcentage de lecture / ouverture.

## CONSOLIDER LA FONCTION RH – PILOTER ET RENFORCER LES ACTEURS DE LA FILIÈRE

### Objectif 9 - Sécuriser la paie

— Permettre aux 43 000 personnels de l'académie d'être payés dans les meilleures conditions est un enjeu prioritaire. Les effectifs importants, la diversité des statuts des personnels et des modalités de paie, le respect strict des réglementations en vigueur et des calendriers et l'utilisation de SI divers et complexes rendent sensibles les opérations de gestion de paie. Il est essentiel que les personnels en charge de ces opérations bénéficient de formations et d'accompagnements réguliers et rigoureux.

#### Action 31

**Systematiser les formations à destination de l'ensemble des gestionnaires de paie et de tous les cadres (DPE DPAE SAGIPE SAGAH SAEP Lycée Jean-Zay)**

##### Indicateurs

→ Nombre de formations déployées / personnels touchés.

#### Action 32

**Renforcer le réseau coordination paie académique/référents référentes paie dans chaque service de gestion au niveau académique**

##### Indicateurs

→ Nombre de fiches / documents partagés sur le réseau.

### Objectif 10 - Professionnaliser les personnels en charge du recrutement

— La diversité des postes, des profils, des besoins rend les opérations de recrutement nombreuses et complexes pour les personnels en responsabilité. L'académie, déjà engagée dans le déploiement de formations de professionnalisation pour un recrutement plus égalitaire, s'engage à fournir aux personnels concernés des outils objectifs afin de les accompagner dans ces missions pour un recrutement harmonisé, transparent, équitable et attractif pour les candidates et candidats.

## Action 33

**Mettre à disposition des personnels en charge du recrutement des outils d'aide au recrutement (priorité aux corps d'inspection et chefs d'établissement)**

### Mise en œuvre

- Diffuser les outils réalisés par les services, dont ceux dédiés à l'égalité professionnelle.
- Développer l'utilisation de Virtuo et les formations sur l'outil.

### Indicateurs

- Nombre de services formés sur Virtuo.
- Nombre de services utilisant Virtuo.
- Nombre de personnes formées au recrutement.

## Action 34

**Accompagner les personnes en fin de contrat**

### Indicateurs

- Nombre de réclamations au sujet des attestations France Travail.
- Délai de production des attestations France Travail.

**Objectif 11 - Consolider la conduite d'un dialogue social de qualité en partenariat avec les organisations syndicales**

— L'académie d'Orléans-Tours s'est dotée d'une mission dialogue social qu'elle s'engage à consolider et valoriser afin d'entretenir des échanges fructueux basés sur la confiance réciproque, en assurant les conditions d'une communication efficace et d'une concertation de qualité. L'académie favorise une information transparente et un suivi régulier de toutes les questions concernant les personnels, notamment sur les sujets suivants : orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, formation, égalité professionnelle, diversité et inclusion, et amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

## Action 35

**Consolider la mission d'appui au dialogue social académique nouvellement créée**

### Indicateurs

- Nombre d'instances sociales académiques et départementales par an.
- Nombre de groupes de travail académiques et départementaux avec les organisations syndicales, par an.

## Action 36

**Cartographier la diversité des acteurs du dialogue social et des modalités du dialogue social dans l'académie et dans les départements**

### Objectif 12 - Animer et piloter le réseau des DSDEN

— La responsabilité partagée de la gestion des personnels (services académiques, 6 DSDEN, services académiques mutualisés) rend nécessaire une meilleure articulation entre l'échelon académique et l'échelon départemental. L'animation du réseau DRH/SG de DSDEN permettra d'apporter cohérence et équité sur l'ensemble du territoire académique.

## Action 37

**Organiser une bilatérale par période sur les situations RH complexes avec chaque DSDEN**

### Indicateurs

- Nombre de bilatérales.

## Action 38

**Animer le réseau entre la direction RH académique et les SG de DSDEN sur les problématiques RH**

### Mise en œuvre

- Reconduire le séminaire SG + les DPE des DSDEN ( 1 par an / tous les deux ans).

### Indicateurs

- Nombre de rencontres.

## AXE 4

# RENFORCER LA PRÉVENTION POUR GARANTIR DE BONNES CONDITIONS DE SANTÉ, SÉCURITÉ DES PERSONNELS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Objectif 13 - Conforter le pôle infirmier-médico-social en faveur des personnels

— La médecine de prévention est essentielle pour la santé et la qualité de vie au travail des personnels. L'absence de médecin de prévention dans l'académie est un obstacle à la réalisation de cette obligation. Cette situation rend critique le fonctionnement d'un service qui repose aujourd'hui sur une équipe réduite. L'académie s'engage à déployer tous les moyens nécessaires pour apporter des solutions à cette problématique.

### Action 39

**Tenter de recruter une ou un médecin. Et recruter ensuite des infirmiers ou infirmières pour le service de prévention**

### Action 40

**À défaut, nouer des partenariats avec des structures externes**

#### Mise en œuvre

- Collaborer avec d'autres structures et collectivités.
- Nouer un partenariat avec l'organisme créé par la Sécurité sociale dans 3 régions (dont la région Centre-val de Loire) pour permettre à des personnels orientés par les services des ressources humaines de réaliser des bilans de santé.

## Objectif 14 - Protéger les personnels

— Les personnels doivent pouvoir signaler toute situation problématique, être accompagnés et informés sur ces sujets ainsi que sur les dispositifs mis à leur disposition. Les discriminations entre et envers les personnels, les situations de violences sexistes et sexuelles en particulier, y compris intra-familiales, sont un enjeu majeur de sécurité, d'égalité et de qualité de vie au travail.

### Action 41

**Revoir le fonctionnement du dispositif Stopdiscr pour un meilleur traitement des signalements**

#### Indicateurs

- Nombre de saisines.
- Bilan qualitatif.

### Action 42

**Développer les sensibilisations et formations sur les VSS et violences intrafamiliales**

#### Mise en œuvre

- Sensibiliser tous les personnels.
- Former tous les cadres sur le sujet, en public désigné.

#### Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation.
- Nombre de cadres formés.

### Action 43

**Soutenir les personnels d'encadrement dans leurs responsabilités d'accompagnement des personnels en difficulté ou en danger**

#### Mise en œuvre

- Mise en œuvre des guides de protection des agents, de la procédure de signalement des situations RH complexes.

## Action 44

Mettre œuvre et partager des protocoles de gestion de crise en départements permettant d'optimiser l'accompagnement et la protection des personnels

## Action 45

Poursuivre l'accompagnement spécifique des personnels d'encadrement

### Mise en œuvre

→Consolider la mise en œuvre du protocole de soutien des personnels de direction et la fonction de référente perdir.

## Objectif 15 - Renforcer la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail)

— La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) fait partie intégrante des préoccupations des services RH. Améliorer la QVCT est un gage de bien-être et de fidélisation des personnels. L'académie d'Orléans-Tours s'engage à maintenir les actions déjà en place et à en développer de nouvelles sur les thématiques jugées prioritaires.

## Action 46

Déployer la cellule de facilitation pour prévenir l'aggravation des situations conflictuelles, créée à la RS 24 (crédits FIACT)

### Mise en œuvre

→Organiser un retex au bout d'un an de déploiement pour décider du devenir du dispositif.

## Action 47

Amplifier le projet d'activités sportives au travail pour les personnels des services déconcentrés (projet RectorActif, crédits FIACT)

## Action 48

Mener à son terme le dialogue social sur le télétravail en EPLE pour mise en œuvre à la RS 25

### Indicateurs

→Mise en œuvre de la circulaire.

→Nombre de demandes et de conventions de TT en EPLE.

## Action 49

**Favoriser une meilleure articulation des temps vie professionnelle et vie personnelle**

### Mise en œuvre

- Organisation des temps partiels.
- Droit à la déconnexion.
- Gestion des réunions.

## Objectif 16 - Renforcer la prévention des risques professionnels

— Les personnels sont exposés à des risques professionnels divers et variés, qu'ils soient liés à l'environnement physique, social, ou encore aux pratiques propres aux métiers. L'académie d'Orléans-Tours s'est dotée d'un réseau ambitieux d'acteurs et actrices de la prévention, en académie, départements et établissements. Elle s'engage à pérenniser et développer les actions de ce réseau.

## Action 50

**Renforcer le rôle des AP et CPD, et stabiliser le réseau**

### Mise en œuvre

- Continuer la formation pour fidéliser et stabiliser le réseau.

## Action 51

**Améliorer la communication sur la prévention**

### Mise en œuvre

- Faire mieux connaître outils, F3SCT, acteurs.

### Indicateurs

- Nombre de consultations des outils mis à disposition.

## Action 52

**Mutualiser les protocoles de prévention développés dans l'académie et dans chaque département autour de thématiques spécifiques**

## Action 53

**Poursuivre le déploiement des formations sur la voix, les troubles musculo-squelettiques, les risques chimiques et CMR (cancérigènes, mutagènes et dangereux pour la reproduction)...**

## RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ

### Objectif 1 - Renforcer la visibilité des métiers des ministères chargés de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
1	Mettre en œuvre le projet de présentation des métiers dans les collèges REP/REP+ et les lycées (en lien avec la DRAIO).		
2	Accueillir plus largement des stagiaires de 3 <sup>ème</sup> et de 2 <sup>nde</sup> dans les écoles, EPLE, et services déconcentrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les incitations.</li> <li>- Cadrer l'accueil, accompagner les accueillant-es, inciter à une découverte plus générale que le service.</li> <li>- Proposer des «fiches de postes» ou «fiches de missions» pour formaliser des contenus possibles en services ou établissements (donner envie ET nourrir le stage).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour chaque département : atteindre sa cible.</li> <li>- nombre d'élèves en 2<sup>nde</sup> GT ayant réalisé leur stage obligatoire dans une école ou un collège publics.</li> </ul>
3	Renforcer les liens avec les universités, promouvoir les stages d'observation pour les étudiants et étudiantes		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'évènements.</li> <li>- Nombre de stagiaires accueillis, avec types de métiers présentés / nombre de journées stagiaires.</li> </ul>

4	Développer l'accueil de stagiaires en formation sur les professions en tension (AS, infirmiers...).		- Nombre de stagiaires accueillis.
5	Mettre en avant la mixité et la diversité de nos métiers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produire des capsules vidéos dynamiques et attractives, mettant en avant la variété des métiers. Diffuser ces contenus sur le site internet et les réseaux sociaux de l'institution.</li> <li>- Profiter des déplacements dans les départements pour recueillir des témoignages authentiques de personnels (photo + verbatim), et les valoriser régulièrement sur les réseaux sociaux.</li> <li>- Envoyer un communiqué de presse ciblé aux journalistes pour faire connaître la richesse des métiers au sein du MENJ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'évènements / participations.</li> <li>- Nombre de supports / partages / lectures.</li> </ul>

## Objectif 2 - Renforcer la visibilité de l'académie d'Orléans-Tours

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
6	Participer à des salons de l'emploi des étudiants, et à des évènements interministériels	- Solliciter davantage les DSDEN et les services RH du rectorat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'évènements.</li> <li>Diversité des typologies d'évènements et populations touchées.</li> <li>- Présence et impact sur les réseaux sociaux.</li> </ul>
7	Mieux faire connaître les atouts de la région académique aux nouveaux personnels (journée d'accueil) et diffuser des informations de proximité.	- Réfléchir à de nouvelles modalités de la journée d'accueil dans un contexte budgétaire contraint.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels concernés : ratio invités / présences.</li> <li>- Nombre d'évènements organisés.</li> <li>- Retex.</li> </ul>

## Objectif 3 - Mieux accueillir et intégrer

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
8	Diffuser le livret d'accueil et l'actualiser.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une large diffusion d'une plaquette explicative répertoriant toutes les informations essentielles.</li> <li>- Diversifier les canaux de diffusion.</li> <li>- Nommer des référent et référentes pour chaque fiche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesures de connexions / téléchargements.</li> <li>- Quantité / périodicité des mises à jour.</li> </ul>
9	Diffuser le guide du logement et l'actualiser.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesures de connexions / téléchargements.</li> <li>- Quantité / périodicité des mises à jour.</li> </ul>
10	Généraliser le parcours d'accueil pour les personnels arrivant en cours d'année scolaire (personnels contractuels enseignants et administratifs notamment...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser l'accueil des nouveaux personnels dans leur service.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels touchés.</li> </ul>
11	Mettre en œuvre le projet Check list «comment accueillir les nouveaux personnels (intégration, outils, matériels)».	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser et diffuser la check list.</li> <li>- Mutualiser les contenus et procédures nécessaires selon les structures (services rectorat, DSDEN, établissements scolaires...).</li> <li>- Faciliter l'accès aux contenus et procédures pour les personnels tout au long de l'année.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffusion du support / campagne de communication valorisation.</li> </ul>
12	Lancer l'enquête retex pour tous les nouveaux personnels 6 mois après leur arrivée		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de répondants et répondantes par rapport aux personnels sondés.</li> </ul>

**Objectif 4 - Consolider la RH de proximité**

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
13	Réaliser et diffuser le bilan des DTRH.		- Analyse quantitative.
14	Pérenniser le réseau à 2 niveaux CRHP/DTRH et clarifier les missions de chacun.	- Continuer les actions en cours.	- Nombre de regroupements par année.
15	Travailler la communication sur ces dispositifs en direction de personnels.	- Retravailler sur la clarification des informations sur les sites (extranet, PIA).	- Nombre de mailings. - Consultations des pages sur les sites internet.

**Objectif 5 - Accompagner les mobilités internationales**

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
16	Développer la visibilité et l'activité de la cellule Mobilités internationales.	- Systématiser les remontées de toutes les situations à la cellule. - Présenter la cellule aux différentes instances, notamment départementales.	- Nombre de visios / de formations / de dossiers suivis / nombre d'entretiens. - Nombre de personnels ayant bénéficié d'une mobilité internationale.

## Objectif 6 - Accompagner les transitions et les évolutions professionnelles

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
17	Consolider la MAE (mission académique pour l'encadrement).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffuser l'information auprès des « capteurs » en charge de faire remonter les dossiers de candidatures : objectifs, plannings.</li> <li>- Informer dès le début de l'année pour commencer les repérages au plus tôt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourcentage de personnels ayant intégré le vivier de la MAE ayant effectivement réalisé une évolution professionnelle en lien avec l'un des objectifs fixés lors de l'entrée dans le vivier.</li> </ul>
18	Mieux communiquer autour du dispositif Passerelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un webinaire pour expliquer le dispositif, les règles de sélection et d'affectation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de candidatures par corps d'origine.</li> <li>- Pourcentage de renouvellements de détachement et pourcentage des intégrations in fine.</li> </ul>
19	Poursuivre les efforts d'accompagnement au reclassement (PPR, PACD, PALD, reconversion).		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnels accompagnés avec intégration des corps in fine.</li> <li>- Typologies des filières / métiers intégrés.</li> <li>- Typologies des parcours au bout de 3 à 5 ans (par la DPAE).</li> </ul>
20	Faciliter l'observation de nouveaux métiers par l'organisation de « vis ma vie », voire de stages d'immersions.		
21	Accompagner les personnels dans l'aménagement des fins de carrières.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de retraites progressives / nombre de demandes de temps partiels pour retraites progressives.</li> </ul>

## Objectif 7 - Accompagner les transitions et les évolutions professionnelles

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
22	Piloter, diffuser le plan académique égalité femmes-hommes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des comités de pilotage et de suivi des actions.</li> <li>- Diffuser le plan à l'ensemble des personnels avec des supports adaptés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de comités tenus.</li> <li>- Typologie des vecteurs de diffusion / nombre de vues sur les sites internet.</li> </ul>
23	En interne diffuser la politique de labellisation égalité professionnelle et diversité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des groupes de travail avec les services pour mettre en œuvre et suivre les actions précises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de participations en réunions.</li> <li>- Typologie des vecteurs de diffusion.</li> </ul>
24	Consolider le réseau égalité professionnelle et diversité (références académiques et départementales, développer le maillage dans les services).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animer le réseau par des réunions régulières.</li> <li>- Prévoir dans les lettres de mission les modalités d'organisation de temps dédiés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et typologie des personnels constituant le réseau.</li> <li>- Nombre de réunions tenues.</li> </ul>
25	Systématiser l'implication du réseau dans les instances académiques et départementales.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fréquence des participations et typologie des instances.</li> </ul>
26	Former les personnels intervenant dans les processus RH sur les sujets : d'égalité et de diversité accès aux métiers, écarts de rémunérations, articulations vie professionnelle et personnelle, discriminations, violences sexistes ou sexuelles, santé des femmes.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes formées, typologies des publics, typologie des formations.</li> </ul>
27	Sensibiliser l'ensemble des personnels aux thématiques d'égalité et de diversité.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'actions réalisées, public touché.</li> </ul>

## Objectif 8 - Mieux communiquer avec les personnels

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
28	Systematiser l'organisation de webinaires à chaque grande opération de gestion et pour toutes les catégories de personnels.		<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre de webinaires.</li><li>- Nombre de connexions, pourcentage du vivier.</li></ul>
29	Organiser une cellule d'accompagnement des personnels sur les questions liées à la retraite.		
30	Reprendre le projet de newsletter académique.		<ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre d'envois.</li><li>- Pourcentage de lecture / ouverture.</li></ul>

## CONSOLIDER LA FONCTION RH – PILOTER ET RENFORCER LES ACTEURS DE LA FILIÈRE

### Objectif 9 - Sécuriser la paie

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
31	Systematiser les formations à destination [de l'ensemble] des gestionnaires de paie et de tous les cadres (DPE DPAE SAGIPE SAGAH SAEP Lycée Jean-Zay).		- Nombre de formations déployées / personnels touchés.
32	Renforcer le réseau coordination paie académique/référents référentes paie dans chaque service de gestion au niveau académique.		- Nombre de fiches / documents partagés sur le réseau.

### Objectif 10 - Professionnaliser les personnels en charge du recrutement

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
33	Mettre à disposition des personnels en charge du recrutement des outils d'aide au recrutement (priorité aux corps d'inspection et chefs d'établissement).	- Diffuser les outils réalisés par les services, dont ceux dédiés à l'égalité professionnelle. - Développer l'utilisation de Virtuo et les formations sur l'outil.	- Nombre de services formés sur Virtuo. - Nombre de services utilisant Virtuo. - Nombre de personnes formées au recrutement.
34	Accompagner les personnes en fin de contrats.		- Nombre de réclamations au sujet des attestations France Travail. - Délai de production des attestations France Travail.

## Objectif 11 - Professionnaliser les personnels en charge du recrutement

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
35	Consolider la mission d'appui au dialogue social académique nouvellement créée.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'instances sociales académiques et départementales par an.</li> <li>- Nombre de groupes de travail académiques et départementaux avec les organisations syndicales, par an.</li> </ul>
36	Cartographier la diversité des acteurs du dialogue social et des modalités du dialogue social dans l'académie et dans les départements.		

## Objectif 12 - Animer et piloter le réseau des DSDEN

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
37	Organiser une bilatérale par période sur les situations RH complexes avec chaque DSDEN.		Nombre de bilatérales.
38	Animer le réseau entre la direction RH académique et les SG de DSDEN sur les problématiques RH.	Reconduire le séminaire SG + les DPE des DSDEN ( 1 par an / tous les deux ans)	Nombre de rencontres.

# RENFORCER LA PRÉVENTION POUR GARANTIR DE BONNES CONDITIONS DE SANTÉ, SÉCURITÉ DES PERSONNELS ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Objectif 13 - Conforter le pôle infirmier-médico-social en faveur des personnels

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
39	Tenter de recruter une ou un médecin. Et recruter ensuite des infirmiers ou infirmières pour le service de prévention.		
40	À défaut, nouer des partenariats avec des structures externes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborer avec d'autres structures et collectivités.</li> <li>- Nouer un partenariat avec l'organisme créé par la Sécurité sociale dans 3 régions (dont la région Centre val de Loire) pour permettre à des personnels orientés par les services des ressources humaines de réaliser des bilans de santé.</li> </ul>	

## Objectif 14 - Protéger les personnels

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
41	Revoir le fonctionnement du dispositif Stopdiscr pour un meilleur traitement des signalements.		- Nombre de saisines. - Bilan qualitatif.
42	Développer les sensibilisations et formations sur les VSS et violences intrafamiliales.	- Sensibiliser tous les personnels. - Former tous les cadres sur le sujet, en public désigné.	- Nombre d'actions de sensibilisation. - Nombre de cadres formés.
43	Soutenir les personnels d'encadrement dans leurs responsabilités d'accompagnement des personnels en difficulté ou en danger.	- Mise en œuvre des guides de protection des agents, de la procédure de signalement des situations RH complexes.	
44	Mettre oeuvre et partager des protocoles de gestion de crise en départements permettant d'optimiser l'accompagnement et la protection des personnels.		
45		- Consolider la mise en œuvre du protocole de soutien des personnels de direction et la fonction de référente perdre.	

## Objectif 15 - Renforcer la QVCT

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
46	Déployer la cellule de facilitation pour prévenir l'aggravation des situations conflictuelles, créée à la RS 24 (crédits FIACT).	- Organiser un retex au bout d'un an de déploiement pour décider du devenir du dispositif.	
47	Amplifier le projet d'activités sportives au travail pour les personnels des services déconcentrés (projet RectorActif, crédits FIACT).		
48	Mener à son terme le dialogue social sur le télétravail en EPLE pour mise en œuvre à la RS 25.		- Mise en œuvre de la circulaire. - Nombre de demandes et de conventions de télétravail en EPLE.
49	Favoriser une meilleure articulation des temps vie professionnelle et vie personnelle.	- Organisation des temps partiels. - Droit à la déconnexion. - Gestion des réunions.	
45		- Consolider la mise en œuvre du protocole de soutien des personnels de direction et la fonction de référente perdre.	

## Objectif 16 - Renforcer la prévention des risques professionnels

	Mesures	Pistes d'actions	Indicateurs
50	Renforcer le rôle des AP et CPD, et stabiliser le réseau.	- Continuer la formation pour fidéliser et stabiliser le réseau.	
51	Améliorer la communication sur la prévention.	- Faire mieux connaître outils, F3SCT, acteurs.	- Nombre de consultations des outils mis à disposition.
52	Mutualiser les protocoles de prévention développés dans l'académie et dans chaque département autour de thématiques spécifiques.		
53	Poursuivre le déploiement des formations sur la voix, les troubles musculo-squelettiques, les risques chimiques et CMR (cancérogènes, mutagènes et dangereux pour la reproduction)...		

## Glossaire

**2<sup>nd</sup>e GT** - Seconde générale et technique

**AP** - Assistant ou assistante de prévention

**AS** - Assistante ou assistant social

**Check list** - Liste de tâches à réaliser

**CPD** - Conseillère ou conseiller de prévention départemental

**CRHP** - Conseiller en ressources humaines de proximité

**DPAE** - Division des personnels d'administration et d'encadrement

**DPE** - Division des personnels enseignant, éducation, psychologues

**DRAIO** - Délégation de région académique à l'information et à l'orientation

**DSDEN** - Direction des services départementaux de l'éducation nationale

**DTRH** - Délégué territorial ressources humaines

**EPLE** - Établissement public local d'enseignement

**F3SCT** - Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

**FIACT** - Fond interministériel d'amélioration des conditions de travail

**MAE** - Mission académique de l'encadrement

**MENJ** - Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

**Newsletter** - Bulletin périodique d'information

**PACD / PALD** - poste adapté de courte durée / de longue durée

**Passerelle** - Dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale dans le corps des attachés.

**PPR** - Période préparatoire au reclassement

**QVCT** - Qualité de vie et des conditions de travail

**RectorActif** - Programme de valorisation de l'activité sportive déployé auprès des personnels rectorat et DSDEN 45

**REP REP+** - Réseau d'Éducation Prioritaire

**RETEX** - Retour d'expériences

**RH** - Ressources humaines

**RS 24** - Rentrée scolaire 2024

**SAEP** - Service académique de l'enseignement privé

**SAGAH** - Service académique de gestion des accompagnantes ou accompagnants pour le handicap

**SAGIPE** - service académique de gestion individuelle des professeurs des écoles

**SG** - Secrétaire général

**STOPDISCRI** - Dispositif académique de signalement des VDHA à destination des personnels

**VDHA** - Violences (dont les VSS), Discrimination, Harcèlement moral ou sexuel et Agissements sexistes

**VIRTUO** - Application de gestion RH pour le recrutement

**VSS** - Violences sexistes et sexuelles

**Webinaire** - Formation ou intervention à suivre sur internet





drh@ac-orleans-tours.fr  
21 rue Saint-Étienne  
45043 Orléans Cedex 1  
T 02 38 79 38 79



[ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414](https://ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414)